N°9–SEPTEMBRE 2022

TEXTES

COVID-19

➢Ordonnance n°2022-1203 du 31 août 202 prolongeant l'application des dispositions adaptant les conditions de versement de l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière au contexte de l'épidémie de covid-19.

Cette ordonnance, prise en vertu de la **loi du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022**, **prolonge** une nouvelle fois et au plus tard **jusqu'à la fin de l'année 2022, le bénéfice du complément de salaire versé par les employeurs dans des conditions dérogatoires** aux salariés en arrêt de travail pour Covid-19. Cette indemnité complémentaire vient compléter celles de l'Assurance maladie.

Cette mesure s'applique rétroactivement aux arrêts de travail qui ont débuté **à partir du 1er août 2022**.

Jo du 01/09/2022

COVID-19

Décret n°2022-1244 du 20 septembre 2022 relatif à l'exclusion de la participation des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire des assiettes de cotisations sociales.

Ce décret exclut la participation financière de l'employeur public à un contrat de complémentaire santé versée aux ouvriers de l'Etat, lorsque la souscription à ce contrat a été rendue obligatoire par un accord collectif, de l'assiette de cotisations au titre des prestations en nature de l'assurance maladie, maternité et famille ainsi que celle versée aux agents publics affiliés au régime général et de l'assiette de cotisations du régime de retraite complémentaire dont ils bénéficient.

Le décret exclut également de cette assiette de cotisations le remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé versés aux ouvriers de l'Etat et aux agents publics affiliés au régime général.

Par ailleurs, le décret fixe les limites d'exclusion de l'assiette de cotisations sociales par rapport au plafond de la sécurité sociale pour la participation des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire des agents publics affiliés au régime général.

Jo du 22/09/2022

GARDES CHAMPETRES

➢Décret n°2022-1235 du 16 septembre 2022 portant application de l'article 46 de la loi n°2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés et relatif à la mise en œuvre à titre expérimental de traitements de données à caractère personnel provenant des caméras individuelles des gardes champêtres.

Ce décret précise, pour l'application de l'article 46 de la loi n°2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés, **les modalités d'autorisation par l'autorité préfectorale de l'emploi des caméras individuelles par les gardes champêtres ainsi que les conditions dans lesquelles les gardes champêtres peuvent procéder à l'enregistrement audiovisuel de leurs interventions**. Il autorise, à titre expérimental, la mise en œuvre des traitements de données à caractère personnel issues des enregistrements audiovisuels et notamment leurs finalités, les données enregistrées, les modalités et la durée de leur conservation, les conditions d'accès aux enregistrements ainsi que les droits des personnes concernées.

Au plus tard six mois avant la fin de l'expérimentation, le Gouvernement remettra au Parlement un rapport qui, notamment, appréciera les conditions de déroulement de l'expérimentation et l'impact de l'emploi des caméras individuelles sur le déroulement des interventions réalisées par les gardes champêtres et précisera le nombre de communes ayant participé à l'expérimentation, le nombre de caméras mises en service, le nombre d'enregistrements réalisés ainsi que le nombre de procédures judiciaires, administratives et disciplinaires pour le besoin desquelles il a été procédé à la consultation et à l'extraction de données provenant des caméras individuelles.

Jo du 17/09/2022

ORGANISATION DES CARRIERES DE LA CATEGORIE B

➢Décret n°2022-1200 du 31 août 2022 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale.

Ce texte applicable au **1er septembre 2022**, procède à la modification de la structure de carrière de différents cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale, en réduisant la durée de certains échelons et grades.

Il tire les conséquences de ces évolutions en adaptant notamment les modalités d'avancement et les modalités de classement lors de la nomination dans un cadre d'emplois de fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale.

➢Décret n°2022-1201 du 31 août 2022 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale.

Ce texte applicable au **1er septembre 2022** modifie l'échelonnement indiciaire applicable aux premier et deuxième grades des cadres d'emplois de la catégorie B.

➢Décret n°2022-1209 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat.

Ce texte applicable au **1er septembre 2022** procède à la modification de la durée et du nombre d'échelons de certains grades prévus par le décret du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat. Il tire les conséquences de ces évolutions en adaptant les dispositions relatives à l'avancement de grade et aux modalités de classement lors de la nomination dans un corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat et dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat.

Jo du 1er/09/2022

ACCUEIL DE JEUNES ENFANTS

➢Décret n°2022-1197 du 30 août 2022 reportant la date de mise en conformité à certaines exigences du décret n° 2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels et aux établissements d'accueil de jeunes enfants.

Ce texte reporte au **1er janvier 2023**, au lieu du 1er septembre 2022, la date de mise en conformité à certaines exigences du décret n° 2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels et aux établissements d'accueil de jeunes enfants.

Jo du 31/08/2022

➢Arrêté du 29 juillet 2022 relatif aux professionnels autorisés à exercer dans les modes d'accueil du jeune enfant.

Cet arrêté prévoit les dérogations à certaines obligations en matière d'encadrement dans les établissements d'accueil de jeunes enfants.

L'arrêté dresse une liste des professionnels susceptibles d'encadrer les enfants dans les EAJE (établissement d'accueil du jeune enfant). Mais prévoit dans son article 2 que : «*A titre exceptionnel, dans un contexte local de pénurie de professionnels (…), des dérogations aux conditions de diplôme ou d'expérience (…) peuvent être accordées en faveur d'autres personnes, en considération de leur formation, leurs expériences professionnelles passées, notamment auprès d'enfants, leur motivation à participer au développement de l'enfant au sein d'une équipe de professionnels de la petite enfance et de leur capacité à s'adapter à un nouvel environnement professionnel*».

Si un EAJE prouve qu'il ne dispose pas des profils adéquats, il est désormais autorisé, sous conditions, à employer des personnes ne disposant pas des diplômes habituellement exigés, voire, dans certains cas, des personnes sans qualification. Pour ces dernières, toutefois, le nombre ne doit en aucun cas dépasser « *15 % de l'effectif moyen annuel chargé de l'encadrement des enfants au sein de l'établissement* ».

L'arrêté donne des précisions sur l'expérience qui est exigée des professionnels dans le cadre de ces dérogations, par exemple pour des personnes titulaires d'un diplôme infirmier et justifiant d'une expérience dans des services hospitaliers pédiatriques ou des maternités. Ainsi, la possession d'un diplôme n'est plus une condition *sine qua non* pour exercer certains postes en EAJE, une « *expérience auprès de jeunes enfants* » pouvant suffire. Dans ce cas, un encadrement

strict des personnes est prévu ainsi qu'un accompagnement vers une formation.

Jo du 04/08/2022

APPRENTISSAGE

➢ Arrêté du 31 août 2022 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

Cet arrêté fixe, dans son annexe I, les NPEC du contrat d'apprentissage, à défaut de leur fixation ou de la prise en compte des recommandations de France compétences dans le délai imparti par la commission paritaire.

Jo du 01/09/2022

SAPEURS-POMPIERS

➢Arrêté du 19 août 2022 relatif à la formation des sapeurs-pompiers aux actes de soins d'urgence relevant de leur compétence et modifiant l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

➢Arrêté du 21 septembre 2022 fixant le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires.

Le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires est fixé comme suit :

Grades	Indemnité horaire
officiers	12,58 €
Sous-officiers	10,13 €
Caporaux	8,97 €
Sapeurs	8,36 €

➢Arrêté du 21 septembre 2022 fixant le montant de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires.

Pour l'année 2022, le montant de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires est fixé comme suit :

Au moins 15 années de service	**411,60 €**
Au moins 20 années de service	**512,48 €**
Au moins 25 années de service	**1 024,95 €**
Au moins 30 années de service	**1 537,43 €**
Au moins 35 années de service	**2 049,90 €**

A compter du **1er janvier 2023**, le montant de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires est fixé comme suit :

Au moins 15 années de service	**512,50 €**
Au moins 20 années de service	**1 024,95 €**
Au moins 25 années de service	**2 049,90 €**
Au moins 30 années de service	**2 690,50 €**
Au moins 35 années de service	**3 074,85 €**

Jo du 22/09/2022

CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

EXONERATION AIDE A DOMICILE

➢Circulaire du Bulletin officiel de la Sécurité sociale – mise à jour au 01/08/2022.

Afin de favoriser le maintien à leur domicile des personnes fragilisées en raison de leur âge, de leur dépendance ou de leur handicap, des mesures d'exonération des cotisations et contributions patronales de sécurité sociale ont été mises en place en faveur des personnes morales de droit privé et de droit public, dits organismes prestataires, qui emploient des aides à domicile intervenant auprès de personnes dites « *fragiles* ».

Cette rubrique est à jour de la valeur du SMIC au **1er août 2022**.

MAJORATION POUR ENFANT

➢**Condition d'éducation pendant 9 ans pour l'attribution de la majoration pour enfant. Note CNRACL août 2022**

Pour ouvrir droit à la majoration, les enfants doivent avoir été élevés par le fonctionnaire pendant au moins 9 ans :

- Soit avant l'âge de 16 ans ;
- Soit avant l'âge auquel ils cessent d'être à charge au sens des prestations familiales, soit avant 25 ans.

Il existe néanmoins certaines exceptions :

- La condition des 9 ans n'est pas exigée pour les enfants décédés par faits de guerre ;
- Les enfants décédés avant l'âge de 16 ans ouvrent droit à majoration sous réserve qu'ils aient été élevés pendant 9 ans au moins ;

  Il n'y a pas lieu de tenir compte de la nationalité de l'enfant ni de son pays de résidence pendant la période d'éducation. Il convient d'apprécier les droits à majoration en prenant en considération toutes les périodes durant lesquelles ceux-ci ont été élevés par le titulaire de la pension qu'elles se situent avant ou après le mariage ;
- Dans le cas d'une pension de réversion, il sera tenu compte pour satisfaire la condition des 9 ans, du temps pendant lequel les enfants auront été élevés par le conjoint survivant.

MISE A DISPOSITION

➢**Condition d'éducation pendant 9 ans pour l'attribution de la majoration pour enfant. Note CNRACL 20 septembre 2022**

Art. L. 512-6 CGFP

« *Lorsque le fonctionnaire est mis à disposition, il exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir, mais est réputé y occuper son emploi. Il continue à percevoir la rémunération correspondante, versée par son employeur d'origine.*

Les cotisations sont donc calculées sur le traitement de l'emploi d'origine et sont versées par l'employeur d'origine.

Lorsque que le fonctionnaire est mis à disposition à l'étranger, la réglementation ne lui permet pas d'opter pour une double cotisation, en vue d'acquérir des droits à la CNRACL et dans un autre régime de retraite ».

DECES DE LA REINE ELISABETH II

➢**Mise en berne des drapeaux à l'occasion du décès de Sa Majesté la Reine Elisabeth II**

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

➢**FAQ du 22 septembre 2022 relative aux élections professionnelles**

Dans la fonction publique territoriale et hospitalière, lorsqu'il est recouru au vote électronique, les opérations électorales se déroulent pendant une période qui ne peut être inférieure à 24 heures, supérieure à 8 jours et qui doit s'achever le 8 décembre.

La FAQ est composée de 6 parties :

- Date et enjeux
- Les instances représentatives du personnel
- Règles relatives aux agents
- Règles relatives aux syndicats
- Déroulement du vote
- Résultats
- Textes de référence

Questions-réponses élections professionnelles/Portail de la Fonction publique (fonction-publique.gouv.fr)

JURISPRUDENCE

DELAI DE PREAVIS DE LICENCIEMENT D'UN AGENT CONTRACTUEL

➢CE n°457135 du 04/02/2022

L'article 40 du décret du 15 février 1988 prévoit un droit à préavis pour l'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que pour l'agent engagé par contrat à durée déterminée, licencié avant le terme de leur contrat.

En conséquence, l'agent contractuel de la fonction publique territoriale recruté pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée **ne peut être légalement licencié avant le terme de son contrat par l'autorité territoriale compétente qu'après un préavis**, sauf si le licenciement est prononcé pour des motifs disciplinaires ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Le fait que le préavis n'a pas été respecté par la décision de licenciement n'est toutefois pas de nature à entraîner l'annulation totale de cette décision. Le non-respect du préavis rend seulement la décision illégale en tant qu'elle prend effet avant l'expiration du délai de préavis applicable.

Par ailleurs, l'agent contractuel privé illégalement du bénéfice de tout ou partie du préavis a droit à une indemnité correspondant au préjudice résultant de cette privation.

TELETRAVAIL

➢CE n°457238 du 05/08/2022

En application des termes du I de l'article 7 du décret du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, une délibération de l'organe délibérant pour la fonction publique territoriale, prise après avis du comité technique ou du comité consultatif national compétent, fixe :

- Les activités éligibles au télétravail ;
- La liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements ;
- Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;
- Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé.

La note de service attaquée énonce : « *L'agent doit déclarer le lieu d'exercice de son télétravail. Ce lieu doit permettre un retour sur site dans des délais compatibles avec un éventuel rappel sur site par l'administration, qui peut intervenir à tout moment en cas de nécessité de service* ». Or, une telle disposition se borne à expliciter une exigence s'imposant à tout agent autorisé à télétravailler pour respecter ses obligations de service, en particulier lorsqu'en application de l'article 6 de l'arrêté ministériel, une nécessité de service impose de reporter un jour télétravaillé.

Par conséquent, il est possible d'exiger que lieu de télétravail de l'agent permette son retour sur site dans un délai compatible avec un rappel de son administration.

EXERCICE D'UN RECOURS ADMINISTRATIF ET ORGANISATIONS SYNDICALES

➢Décision n°2022-1007 QPC du 5 août 2022

Le Conseil constitutionnel a été saisi par le Conseil d'Etat d'une question prioritaire de constitutionnalité posée pour le syndicat national de l'enseignement action et démocratie (SNEAD).

La question posée portait sur la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de l'article 14 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, dans sa rédaction issue de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et de l'article L. 216-1 du code général de la fonction publique (CGFP).

L'article 14 bis de la loi du 11 janvier 1984, dans sa rédaction issue de la loi du 6 août 2019 prévoit que **les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre certaines décisions individuelles défavorables**.

Par ailleurs, l'article L. 216-1 du CGFP, dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 24 novembre 2021, prévoit également que les agents de l'État peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles qui leur sont défavorables relatives aux mutations, à l'avancement de grade et à la promotion interne.

Il est reproché à ces dispositions par le syndicat requérant d'interdire aux organisations syndicales non représentatives d'assister les agents de l'État dans l'exercice d'un recours administratif contre certaines décisions individuelles défavorables, ce qui entraîne deux différences de traitement injustifiées, d'une part, entre les organisations syndicales représentatives et les organisations syndicales non représentatives et, d'autre part, entre les agents, selon qu'ils sont ou non adhérents d'une organisation syndicale représentative.

En outre, le syndicat requérant reproche à ces dispositions de rendre moins attractive l'adhésion aux organisations syndicales non représentatives bafouant donc la liberté syndicale.

Les Sages ont donné droit au syndicat au motif que « *Selon l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi ''doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse''. Le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.* »

Le Conseil constitutionnel a considéré que ces dispositions, en réservant la possibilité de désigner un représentant aux fins d'assister l'agent dans l'exercice d'un tel recours aux seules organisations syndicales représentatives**, établissent une différence de traitement entre ces organisations et les organisations syndicales non représentatives et donne droit au syndicat requérant.**

REMUNERATION D'UN SALARIE TRANSFERE A UNE PERSONNE PUBLIQUE

➢CE n°444792 du 01/07/2022

Un CCAS a repris, les activités périscolaires et extrascolaires réalisées par une association et, à compter de la date de reprise, a recruté un agent, précédemment salarié de cette association, pour exercer, par un contrat de droit public à durée indéterminée, des fonctions d'animation avec une rémunération calculée sur la base du 8ème échelon du grade d'adjoint d'animation de 2ème classe et du régime indemnitaire afférent à ce grade.

L'agent a demandé au tribunal administratif d'annuler la décision du président du CCAS rejetant son recours gracieux tendant à son reclassement à un indice majoré supérieur à celui qui est stipulé par ce contrat.

En application de l'article L1224-3 du code du travail « *lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires. Le contrat qu'elle propose* ***reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération*** **».**

Pour l'application de ces dispositions, la rémunération antérieure et la rémunération proposée doivent être comparées en prenant en considération**, pour leurs montants bruts, les salaires ainsi que les primes éventuellement accordées à l'agent et liées à l'exercice normal des fonctions,** dans le cadre de son ancien comme de son nouveau contrat.

Pour l'appréciation du montant de la rémunération résultant de l'ancien contrat de droit privé, le montant brut des primes accordées à l'agent et liées à l'exercice normal des fonctions **comprend toutes les primes et indemnités versées au moment de la reprise d'activité par une personne publique.** Pour l'appréciation du montant de la rémunération résultant du nouveau contrat de droit public, **le montant brut des primes accordées à l'agent et liées à l'exercice normal des fonctions comprend toutes les primes et indemnités contractuellement prévues. Sont comprises, les primes fixes, comme l'indemnité de résidence, ou des primes variables que l'agent est susceptible de percevoir et les primes variables, telles que l'indemnité d'exercice de missions des préfectures et l'indemnité d'administration et de technicité. Elles doivent ainsi être prises en compte, eu égard aux modalités de leur détermination, pour leur montant de référence ou tout autre montant servant de base aux modulations in-**

dividuelles, tel que ce montant est arrêté par la collectivité concernée dans le cadre du régime qui les détermine.

Par conséquent, « *en jugeant qu'eu égard à leur nature de primes accordées à l'agent et liées à l'exercice normal des fonctions, les montants de l'indemnité d'exercice de missions des préfectures et de l'indemnité d'administration et de technicité, perçues par l'intéressée à compter de son recrutement par le centre communal d'action sociale, devaient être intégrés dans la rémunération résultant du nouveau contrat de droit public et en déduisant que Mme A... devait être regardée comme recevant une rémunération brute d'un montant équivalent à celle qu'elle percevait antérieurement dans son emploi privé, la cour administrative d'appel de Marseille, qui a porté une appréciation souveraine sur les stipulations contractuelles en débat sans les dénaturer, n'a pas commis d'erreur de droit* ».

INEGIBILITE D'UN AGENT COMMUNAL

➢CE n°463365 du 01/08/2022

L'article L. 231 du code électoral prévoit que **les agents salariés communaux ne peuvent être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie.**

Toutefois, **ne sont pas compris dans cette catégorie** ceux qui, étant fonctionnaires publics ou exerçant une profession indépendante, ne reçoivent une indemnité de la commune qu'à raison des services qu'ils lui rendent dans l'exercice de cette profession**. Il en est de même dans les communes comptant moins de 1 000 habitants, pour les agents contractuels recrutés au titre d'une activité saisonnière ou occasionnelle.**

Par ailleurs, l'article L. 270 du même code précise que le candidat venant sur une liste immédiatement après le dernier élu est appelé à remplacer le conseiller municipal élu sur cette liste dont le siège devient vacant pour quelque cause que ce soit. La constatation, par la juridiction administrative, de l'inéligibilité d'un ou plusieurs candidats n'entraîne l'annulation de l'élection que du ou des élus inéligibles.

En l'espèce, l'agent avait été recruté en tant qu'agent contractuel par une commune à compter du 01/05/2017. Il a présenté sa démission en juillet 2021. La démission n'est devenue effective qu'en septembre 2021 à l'issue de la période de préavis et postérieurement à la date du premier tour de scrutin. Or la date du premier tour de scrutin permet d'apprécie l'éligibilité d'un candidat. En conséquence, l'agent ne peut pas être considéré comme ayant perdu la qualité de salarié de la commune à cette date. L'agent était donc inéligible.

En application de l'article L. 270 du code électoral, cette annulation doit en principe seulement conduire à proclamer élu le candidat de la liste concernée venant immédiatement après le dernier élu.

Par conséquent, l'annulation de l'élection de l'agent est fondée.

VACANCE D'EMPLOI

➢CAA de Douai n°21DA00171 du 03/02/2022

Pour nominer un directeur de régie non personnalisée, il faut un avis de vacances avec publicité, assuré par le centre de gestion compétent. En l'espèce, en l'absence de toute mesure de publicité préalable, la nomination litigieuse était bien illégale.

EXCLUSION TEMPORAIRE POUR INCITATION A LA DESOBEISSANCE

➢CAA de Nancy n°20NC02648 du 03/02/2022

Un agent de maîtrise territorial, responsable d'une équipe du centre technique d'une commune, s'est vu infliger par le maire, une sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de vingt-quatre mois, pour avoir incité son équipe à des actes de rébellion, de désobéissance ou d'intimidation, en exerçant, sur certains d'entre eux, une pression psychologique, notamment en les incitant à ne pas effectuer leurs heures de travail ou les travaux demandés.

TRAITEMENT DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX ET PRINCIPE DE PARITE

➢CAA de Marseille n°21MA01984 du 09/02/2022

À la suite d'un transfert de compétence au profit d'une communauté d'agglomération, une commune a souhaité continuer de prendre en charge la consommation d'eau de ses agents et de leur famille. Toutefois, à la suite de refacturation, la commune a demandé à un de ses agents le reversement d'une partie des sommes perçues, ce qui a engendré un litige.

La Cour, dans son arrêt du 9 février 2022, indique qu'au titre du principe de parité, **les indemnités dont bénéficient les agents territoriaux ne doivent pas être plus favorables que celles dont bénéficient les agents de l'Etat d'un niveau équivalent.**

Or, les fonctionnaires de l'Etat ne bénéficient pas d'une telle prise en charge de leur facture d'eau. Aussi, le conseil municipal ne pouvait rembourser tout ou partie des factures d'eau des employés municipaux.

Dès lors, la commune pouvait régulièrement demander les sommes qu'elle lui avait indûment versées à ce titre. Par ailleurs, l'intéressé qui, à l'époque des faits, était responsable du calcul de l'avantage accordé aux agents communaux a, en toute connaissance de cause calculé indûment cet avantage. Cette manœuvre ayant ainsi la nature d'une fraude, la commune pouvait demander le remboursement des sommes indûment perçues, sans être enfermée dans un délai.

QUESTIONS ECRITES

CONDITIONS DE TRAVAIL DES ATSEM

➢QE JOAN n°473 du 20/09/2022

Les missions des ATSEM ont été actualisées par le décret de 2018 n°2018-152 du 1er mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) à la suite d'une concertation menée sur la base d'un rapport des inspections générales de l'administration et de l'éducation nationale, avec l'association des maires de France et les représentants du personnel. **Ces missions ne sauraient toutefois se confondre avec celles des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)** fixées à l'article 1er du décret n°2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des AESH, agents de l'Éducation nationale recrutés et formés à cet effet.

En ce qui concerne la carrière des ATSEM, la réforme de 2018 leur a ouvert **la possibilité d'accéder au cadre d'emplois supérieur en catégorie C d'agents de maîtrise par promotion interne, en ajoutant dans les missions de ce cadre d'emplois la coordination**

des ATSEM, ainsi qu'à celui d'animateur territorial, en catégorie B, par un concours interne dédié. Dans ces conditions, le Gouvernement n'envisage pas de modifier les dispositions applicables aux ATSEM, notamment en ce qui concerne leurs missions.

STOCKAGE MASSIF D'HEURES SUPPLEMENTAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

➢QE JOAN n°33947 du 03/05/2022

La réglementation en vigueur limite en effet la durée hebdomadaire de travail (quarante-huit heures en moyenne par semaine heures supplémentaires comprises, ou quarante-quatre heures en moyenne par semaine sur une période de douze semaines consécutives) et **pose le principe d'une compensation en temps des heures supplémentaires.**

En outre, la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail **pose également le principe d'une compensation en temps, heure pour heure, des heures supplémentaires**. La compensation de ces heures par une compensation horaire fixe qui ne compense pas de façon équivalente les heures de repos minimal manquées, ou par une indemnité financière, ne répond pas à la finalité de la directive du 4 novembre 2003, **qui est de protéger les travailleurs contre les risques pour leur santé et sécurité que peuvent entrainer des heures de travail excessives.**

Par ailleurs, les repos compensateurs doivent être pris immédiatement après la période de travail à compenser (arrêt Jaeger de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, C 151/02, 9 septembre 2003) qui indique que « *les périodes équivalentes de repos compensateur, au sens de l'article 17*

§ 2 de la directive 2003/88 ***doivent succéder immédiatement au temps de travail qu'elles sont censées compenser****. Le fait de n'accorder de telles périodes de repos qu'à d'autres moments, ne présentant plus de lien direct avec la période de travail prolongée en raison de l'accomplissement d'heures supplémentaires, ne prend pas en considération de manière adéquate la nécessité de respecter les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs* ». En ce qui concerne la police nationale, le décret n° 2017-109 du 30 janvier 2017 dispose au 4° de l'article 1er que « *les agents bénéficient de ces repos compensateurs avant la période de travail immédiatement postérieure ou, si les nécessités de service l'imposent, dans un délai rapproché garantissant la protection de leur santé* », conformément à la jurisprudence précitée de la CJUE (C-151/02 du 9 septembre 2003).

Enfin, **l'inscription sur un compte épargne-temps des jours de repos compensateurs n'est permise que dans des conditions strictement définies par la réglementation relative au compte épargne-temps, afin de garantir l'objectif de protection de la santé et de la sécurité des agents publics.**

Le Gouvernement a également pris des mesures afin d'améliorer le suivi du temps de travail dans la fonction publique. En outre, la Cour de justice de l'Union européenne estime qu'« *afin d'assurer l'effet utile des droits prévus par la directive 2003/88, les États membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur* ».
Toutefois, la Cour accorde aux États membres une marge d'appréciation dans la conception du système d'enregistrement du temps de travail, notamment en ce qui concerne sa forme. Enfin, le Gouvernement encourage les administrations à repenser l'organisation et les conditions de travail. Ainsi, les services publics soumis à des variations saisonnières d'activité peuvent adapter leurs organisations de travail afin de répondre aux besoins des usagers et de mieux lisser la charge de travail des agents sur l'année. D'autres mesures ont également été déployées pour adapter les horaires d'ouverture aux modes de vie des usagers sans augmentation de la durée du travail, comme le développement de services administratifs en ligne disponibles 24h/24, de l'automatisation des prêts et de l'instauration de boîtes de retour extérieures ou encore de nouveaux services sur le site Internet pour les bibliothèques…

VISITE MEDICALE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES POUR LES CONCOURS FONCTION PUBLIQUE

➢**QE JOAN n°38692 du 10/05/2022**

L'article L. 352-1 du code général de la fonction publique prévoit qu'« *aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à exercer cette fonction* ».

L'article L. 352-3 du CGFP et le décret n°2020-523 du 4 mai 2020 prévoient la mise en œuvre des dérogations aux règles normales de déroulement des concours. L'article 2 du décret précise notamment que ces dérogations sont décidées par l'autorité organisatrice des épreuves au vu de la production par les candidats d'un certificat médical établi par un médecin agréé. Ce certificat médical doit préciser la nature des aides humaines et techniques ainsi que des aménagements nécessaires pour permettre aux candidats, compte tenu de la nature et de la durée des épreuves, de composer dans des conditions compatibles avec leur situation. Les aides et aménagements sollicités sont mis en œuvre par l'autorité organisatrice sous réserve que leurs coûts ne soient pas disproportionnés au regard des moyens dont elle dispose. Or, conformément à l'article 53 du décret n°86-442 du 14 mars 1986, **les honoraires de médecin agréé sont à la charge du budget de l'administration par conséquent, aucune charge n'incombe aux candidats sollicitant un aménagement des épreuves en raison d'un handicap.**

VOS QUESTIONS

CONGE PATERNITE ET AGENT CONTRACTUEL

Le décret n°2021-846 du 29 juin 2021 a **supprimé la condition d'ancienneté**. Désormais, les agents contractuels peuvent prétendre au congé de paternité et d'accueil de l'enfant sans condition d'ancienneté.

FRAIS DE DEPLACEMENT ET FONCTIONS INTINERANTES

L'organe délibérant peut prévoir dans le cas de fonctions itinérantes à l'intérieur d'une commune, le versement d'une indemnitaire forfaitaire.

Le montant maximum annuel de l'indemnité forfaitaire est fixé à 615 euros.

Article 14 du décret n°2001-654 du 19/07/2001

Arrêté ministériel du 28/12/2020.)

APPORTS DE LA LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE POUR 2022 POUR LA FONCTION PUBLIQUE

Quelques articles de la LFR pour 2022 sont susceptibles de concerner les agents territoriaux.

Article 1er : titres-restaurant
La limite de l'exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales du complément de rémunération résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition par le salarié des titres-restaurant émis du **1er septembre 2022 au 31 décembre 2022 est portée à 5,92 euros par titre.**

Article 4 : relèvement du plafond de défiscalisation des heures supplémentaires
Cet article prévoit le relèvement de 5 000 à 7 500 euros du plafond de défiscalisation des heures supplémentaires pour celles réalisées depuis le 1er janvier 2022.
Articles 27, 28 et 29 : insertion de dispositions au sein du code général de la fonction publique

L'article 27 précise les conditions de financement de la formation des apprentis pour la fonction publique territoriale.

L'article 28 prévoit les dérogations au principe de remboursement de la mise à disposition des fonctionnaires de l'Etat auprès des collectivités territoriales.

L'article 29 concerne les dispositions relatives à la compensation du supplément familial de traitement et de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité par un fonds national de compensation.

Article 33 : prolongation de l'activité partielle
Cet article prolonge le dispositif d'activité partielle pour les salariés vulnérables de droit privé incapables de continuer à travailler en raison de la reconnaissance, selon des critères précisés par décret, de leur qualité de personnes vulnérables présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au virus de la covid-19, à compter du 1er septembre et jusqu'au 31 janvier 2023

Article 44 : extension du complément de traitement indiciaire
Cet article élargit le champ d'application du complément de traitement indiciaire (CTI) en ajoutant les fonctions de puéricultrices aux fonctions paramédicales concernées.
Il étend également la liste des établissements dont les fonctionnaires sont éligibles au CTI.
Il permet aussi l'extension du versement du CTI aux fonctionnaires qui exercent à titre principal des fonctions d'accompagnement socio-éducatifs dans certains établissements.
Un décret d'application précisera les modalités d'application.

Loi n°2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022

Séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 28 septembre 2022

Huit projets de textes officiels étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance.

- Le premier texte est un projet de décret modifiant le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « *forfait mobilités durables* » dans la fonction publique territoriale.

☞Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 19 avis favorables à l'unanimité.

- **Collège des organisations syndicales** : 17 favorables, 2 abstentions.

- Le deuxième texte est un projet de décret portant simplification des mesures de publicité des arrêtés d'ouverture des concours et examens.

☞Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 19 avis favorables à l'unanimité.

- **Collège des organisations syndicales** : 8 favorables, 11 défavorables.

- Le prochain texte est un projet d'arrêté portant simplification des mesures de publicité des arrêtés d'ouverture des examens professionnels d'accès au grade d'attaché principal territorial et d'avancement au grade de conseiller territorial principal des activités physiques et sportives.

☞Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 19 avis favorables à l'unanimité.

- **Collège des organisations syndicales** : 8 favorables, 11 défavorables.

- Le quatrième texte est un projet de décret portant diverses dispositions statutaires relatives aux conditions de recrutement dans la fonction publique territoriale.

☞Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 19 avis favorables à l'unanimité.

- **Collège des organisations syndicales** : 6 favorables, 13 abstentions.

- Le texte suivant est un projet de décret portant diverses dispositions relatives aux conditions de recrutement dans les cadres d'emplois de la police municipale et des agents sociaux territoriaux.

☞Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 19 avis favorables à l'unanimité.

- **Collège des organisations syndicales** : 6 favorables, 13 abstentions.

- Le sixième texte est un projet de décret portant transfert des concours et examens professionnels des officiers des sapeurs-pompiers professionnels.

☞Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 19 avis favorables à l'unanimité.

- **Collège des organisations syndicales** : 6 favorables, 13 abstentions.

- Le septième texte est un projet de décret modifiant la composition des jurys des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels des catégories A et B.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 19 avis favorables à l'unanimité.

- **Collège des organisations syndicales** : 13 favorables, 6 abstentions.

- Le huitième texte est un projet de décret fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois des infirmiers, des cadres de santé et des médecins et des pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 19 avis favorables à l'unanimité.

- **Collège des organisations syndicales** : 13 favorables, 6 abstentions.

→ Prochaine séance le 26 octobre 2022

VU SUR LE NET

PENURIE DE MAITRES-NAGEURS

Sur le site https://www.lagazettedescommunes.com

REVALORISATION DES RETRAITES DE BASE ET REVALORISATION DU POINT D'INDICE DE LA FONCTION PUBLIQUE – QUEL IMPACT SUR LA PENSION DE VOS AGENTS ?

Sur le site https://www.cnracl.retraites.fr

LA COUR DES COMPTES LANCE UNE PLATE-FORME DE SIGNALEMENT POUR LES LANCEURS D'ALERTE

Sur le site https://www.banquesdesterritoires.fr

ACCOMPAGNER LES NOUVEAUX SALARIES ET AGENTS PUBLICS DANS LEUR INSTALLATION

Sur le site https://www.lagazettedescommunes.com

LE COMPTE EPARGNE TEMPS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN 10 QESTIONS

Sur le site https://www.lagazettedescommunes.com

PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL 11ème EDITION

Sur le site https://www.cigversailles.fr

INFLATION : LE FIPHFP REVALORISE SES AIDES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Sur le site https://www.fiphfp.fr

LES BOURSES TALENTS

Sur le site https://www.fonction-publique.gouv.fr

VERS DE NOUVELLES PRATIQUES DE GPEEC DANS LES COLLECTIVITES TERRITORIALES ?

Sur le site https://www.cnfpt.fr

FORMER ET MANAGER DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Sur le site https://www.dila.premier-ministre.gouv.fr

REVALORISATION DES SECRETAIRES DE MAIRIE : « *TOUTES LES IDEES SONT SUR LA TABLE* »

Sur le site https://www.lagazettedescommunes.com

DROIT DES AGENTS CONTRACTUELS : CE QUI A CHANGE DEPUIS CET ETE

Sur le site https://www.banquesdesterritoires.fr

AGENTS PUBLICS : LES RISQUES D'ATTEINTES A LA PROBITE CONCERNANT LES CADEAUX ET INVITATION

Sur le site https://www.fonction-publique.gouv.fr

EVOLUTIONS DET PERSPECTIVES DES RETRAITES EN FRANCE – RAPPORT ANNUEL DU CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES – SEPTEMBRE 2022

Sur le site https://www.vie-publique.fr

AU DEUXIEME TRIMESTRE 2022, L'INDICE DE TRAITEMENT BRUT – GRILLE INDICIAIRE AUGMENTE DE 0,1 % INDICE DE TRAITEMENT BRUT – GRILLE INDICIAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT (ITB -GI)

Sur le site https://www.fonction-publique.gouv.fr

SURVEILLANCE AU TRAVAIL : DES PISTES POUR PROTEGER LES DONNEES PERSONNELLES DES SALARIES

Sur le site https://www.vie-publique.fr